

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUM PEGADAIAN KANTOR
WILAYAH PADANG**

JURNAL



Oleh:

**MARDISES
NPM. 09090019**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
(STKIP) PGRI SUMATERA BARAT
PADANG
2014**

HALAMAN PERGESAHAN ARTIKEL

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PARUM PEGADAIAN KANTOR WILAYAH PADANG**

Nama : Mardises
NIM : 09090019
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Institusi : Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan
(STKIP) PGRI Sumatera Barat

Padang, Oktober 2014

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Dina Amaluis, SE, MM

Pembimbing II



Rizky Natassia, SE, MM

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PARUM PEGADAIAN KANTOR WILAYAH PADANG

Oleh

Mardises¹, Dina Amaluis², Rizky Natassia³

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perum Pegadaian Kantor Wilayah Padang. (2) seberapa besar pengaruh *locus of control* terhadap Kinerja Pegawai Perum Pegadaian Kantor Wilayah Padang. (3) pengaruh budaya organisasi dan *locus of control* secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Perum Pegadaian Kantor Wilayah Padang.

Penelitian ini tergolong penelitian deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Perum Pegadaian Kantor Wilayah Padang yang berjumlah 30 orang. Sedangkan sampel penelitian ini ditentukan dengan metode total *sampling* sehingga diperoleh 30 sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari berupa kuesioner dan melalui studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) 70,93% variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel Budaya organisasi, (2) 74,44% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel *locus of control*. (3) Sedangkan sisanya kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji t (parsial) dan uji f (simultan) menunjukkan bahwa jumlah Budaya Organisasi (X1) dengan nilai signifikan 0,042 dan *locus of control* (X2) dengan nilai signifikan 0.00 mempengaruhi kinerja Pegawai Perum Pegadaian Kantor Wilayah Padang.

Saran dalam penelitian ini antara lain (1) bagi peneliti selanjutnya agar mengadakan kajian yang lebih luas dengan menambah periode waktu dan model penelitian, (2) bagi perusahaan agar lebih memperhatikan kinerja pegawai dalam budaya organisasi dan *locus of control* dan kepada pemimpin Perum Pegadaian Kantor Wilayah Padang untuk mengadakan pelatihan, diklat dan seminar yang tujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri pegawai dan kemampuan yang dimilikinya .

Kata Kunci: budaya organisasi *locus of control* terhadap kinerja

¹ Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi

² Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi

³ Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi

PENDAHULUAN

Tujuan setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung pada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Kinerja sangat penting sekali bagi organisasi sebagai tolak ukur untuk menentukan tingkat keefektifan pelaksanaannya dari seorang karyawan atau pegawai. Kinerja menurut Griffin (2002:254) adalah “evaluasi formal terhadap seorang karyawan untuk menentukan keefektifan pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut”. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai maupun instansi, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus diperhatikan dan ditingkatkan.

Falikhatus dalam Abdullah (2006:19) menyatakan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu, yaitu individu dengan *internal locus of control* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya, sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Dibandingkan dengan individu dengan *external locus of control*, individu yang mempunyai *Internal locus of control* menunjukkan motivasi yang lebih besar, menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif, suka bekerja keras, merasa dikejar waktu dan ingin selalu berusaha lebih baik dari pada kondisi sebelumnya, sehingga mengarah pada pencapaian prestasi yang lebih tinggi.

Permasalahan yang dihadapi oleh Pegawai Perum pegadaian kantor wilayah padang dalam hubungannya dengan *locus of control* yaitu pegawai cenderung kurang mampu untuk mengatasi penurunan kinerjanya. hal ini disebabkan oleh kecenderungan pegawai yang kurang aktif, pegawai lebih menyenangi perintah dari atasan, pegawai kurang berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan segera sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Falikhatus dalam Abdullah (2006:19) menyatakan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu, yaitu individu dengan *internal locus of control* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya, sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Penurunan Kinerja pegawai dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi pegawai, sehingga menyebabkan ketidak berdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya. Kegagalan kerja karyawan dipandang oleh sebagian karyawan sebagai penilaian dari pimpinan. (Falikhatus,dalam Abdullah:2006:20).

Kinerja pegawai Perum Pegadaian Kantor Wilayah Padang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen karena kinerja tersebut berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat, sehingga apabila pelayanannya baik maka masyarakat atau nasabah akan merasa puas dengan kinerja Perum Pegadaian Kantor wilayah padang.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Perum Pegadaian Kantor Wilayah Padang**”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif, dimana penelitian ini menjelaskan, menggambarkan, serta memperlihatkan hubungan sebab akibat antar variabelnya, dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah budaya organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai perum pegadaian Kantor Wilayah Padang.

Menurut Irianto (2002:115) populasi yaitu “sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Dalam penelitian yang akan penulis lakukan, populasinya adalah semua pegawai yang bekerja di PerumPegadaian Kantor Wilayah Padang yang berjumlah 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling, dimana seluruh populasi yang ada menjadi sampel penelitian. Arikunto (2002:103) mengemukakan jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka penentuan jumlah sampel ditentukan secara total sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

Jenis penenlitin dalam penelitian ini adalah data primer merupakan data yang diperoleh dalam bentuk baku dan masih membutuhkan pengelolaan lebih lanjut. Yang nantinya berupa kuesioner. Dan data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui studi dokumentasi serta catatan yang relevan dengan penelitian berupa data penyelesaian kinerja dan data penyelesaian program kerja pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Padang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian yang akan penulis lakukan ini, teknik-teknik pengumpulan data yang akan penulis gunakan yaitu melalui cara-cara sebagai berikut :

1. Komunikasi Langsung

Dengan teknik ini penulis melakukan wawancara dengan karyawan ataupun pihak terkait.

2. Studi Dokumenter

Yaitu dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang dilaksanakan.

Teknik analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Hasil pengolahan data dalam analisi deskriptif kemudian dideskripsikan dengan tujuan menggunakan proporsi jawaban responden terhadap variabel penelitian.

Menurut Suharsimi (2002:245) total capaian responden merupakan suatu ukuran untuk menghitung masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100$$

Keterangan:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden (rerata)

n = Nilai skor jawaban

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Kelayakan Model

1. Uji Likelihood Ratio (LR)

Tabel 1. Hasil Uji LR Penambahan Variabel

Redundant Variables Test

Redundant Variables: : *Locus of control* (X2)

F-statistic	1.630892	Prob. F(1,27)	0.2125
Log likelihood ratio	1.759482	Prob. Chi-Square(1)	0.1847

Data hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Omitted Variables Test

Omitted Variables: Budaya organisasi (X1)

F-statistic	3.488234	Prob. F(1,27)	0.0727
Log likelihood ratio	3.645119	Prob. Chi-Square(1)	0.0562

Data hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

2. Uji Ramsey

Tabel 2. Hasil Analisa Uji Kelayakan Model Metode Ramsey

Ramsey RESET Test:

F-statistic	0.543999	Prob. F(1,26)	0.4674
Log likelihood ratio	0.621214	Prob. Chi-Square(1)	0.4306

Sumber: Data hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Berdasarkan Tabel hasil analisa dapat diketahui bahwa pada persamaan regresi pertama besarnya F statistik sebesar 0,543, sedangkan persamaan regresi kedua besarnya R^2 square yaitu 0,430.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel. 3 Hasil Analisa koefisien keruncingan (*Kurtosis*) dan koefisien kemiringan (*Skewness*)

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	30	-.337	.427	-.150	.833
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Berdasarkan hasil analisa di atas diketahui nilai koefisien kemiringan (*Skewness*) sebesar 0,337 dan nilai koefisien keruncingan (*Kurtosis*) sebesar 0,150.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Analisa Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.639	4.094			
Budaya Organisasi	.105	.049	.261	.747	1.339
Locus of control	.751	.137	.673	.747	1.339

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai *Tolerance* (TOL) sebesar 0,747 *locus of control* (X_2) sebesar 0,747. Dan dari nilai diatas menunjukan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 1,339 *locus of control* (X_2) sebesar 1,339.

3. Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,488	2,179		2,059	,049
Budaya Organisasi	-,013	,030	-,091	-,443	,661
Locus Of Control	-,041	,065	-,129	-,623	,539

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis diatas gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya. Jika nilai probabilitas lebih dari nilai alpa ($\text{sig} > 0,05$) maka dipastikan metode tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.698	31.174	2	27	.000	1.748

a. Predictors: (Constant), Locus, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Dari tabel diatas terdapat hasil uji Durbin-Watson menunjukan nilai sebesar 1,748 jika nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5% jumlah sampel 30 dan variabel bebas/dependen ($k = 2$) maka Durbin-Watson dL sebesar 1,28 dan dU sebesar 1,57.

Berdasarkan pembuktian maka uji autokorelasi terbukti tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak mengandung autokorelasi

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.639	4.094		.889	.382
Budaya Organisasi	.105	.049	.261	2.132	.042
Locus of control	.751	.137	.673	5.498	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Dari Tabel 22 di atas diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel X_1 sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, untuk variabel X_2 sebesar 0,042 nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

d. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Analisa Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.675	1.730

a. Predictors: (Constant), Locus, Budaya Organisasi

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Dari tabel diatas, diketahui hasil regresi Adjusted R Square sebesar 0,698. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan oleh budaya organisasi, *locus of control*, terhadap kinerja pegawai perum pegadaian kota Padang adalah sebesar 69,8,% dan sisanya 30,2% ditentukan/dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

e. Uji Hipotesis

1) Uji t

Tabel. 9 Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.639	4.094		.889	.382
Budaya Organisasi	.105	.049	.261	2.132	.042
<i>Locus of control</i>	.751	.137	.673	5.498	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Dari tabel diatas. Dapat dilihat pengaruh masing-masing variabel bebas yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Hipotesis 1, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja (Y)

Untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai perum pegadaian kota Padang. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja.

2. Hipotesis 2, terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* (X_2) terhadap kinerja (Y)

Untuk variabel *locus of control* diperoleh nilai signifikan $0,042 < \alpha = 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *locus of control* terhadap kinerja pegawai perum pegadaian kota Padang.

2) Uji F

Tabel 10. Hasil Analisa Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.640	2	93.320	31.174	.000 ^a
	Residual	80.826	27	2.994		
	Total	267.467	29			

a. Predictors: (Constant), Locus, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dilakukan pada pegawai Perum Pegadaian Kantor Wilayah Padang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Kantor Wilayah Padang. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja yaitu sebesar 70,93%. Hal ini berarti dengan budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan kinerja yang baik
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Perum Pegadaian Kantor Wilayah Padang. Indikator internal *locus of control* ternyata mempunyai pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan eksternal *locus of control* berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai dengan internal *locus of control* meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta tanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan sendiri dan tidak bergantung pada keberuntungan maupun orang lain. Besarnya pengaruh langsung variabel *locus of control* terhadap kinerja yaitu sebesar 74,44%. Hal ini berarti dengan pengelolaan *locus of control* yang baik dapat menciptakan kinerja yang baik pula.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perum pegadaian Kantor Wilayah Padang melalui variabel budaya organisasi terhadap kinerja yaitu sebesar 70,93% dan besarnya pengaruh variabel *locus of control* terhadap kinerja yaitu sebesar 74,44%. Hal ini berarti dengan budaya organisasi yang kuat dan pengelolaan *locus of control* yang baik dapat menciptakan kinerja yang baik.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada variabel budaya organisasi terlihat bahwa beberapa pegawai belum menerapkan budaya organisasi dengan baik, budaya organisasi belum tertanam kuat pada diri pegawai. Hal ini akan dapat berdampak kurang baik terhadap kinerja. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada pimpinan untuk lebih menekankan tentang arti pentingnya budaya organisasi bagi perusahaan dan pegawai.
2. Pada variabel *locus of control* terlihat bahwa beberapa pegawai belum menunjukkan *locus of control* yang baik, Hal ini akan dapat berdampak kurang baik terhadap kinerja. Untuk menciptakan pegawai dengan *locus of control* yang baik yaitu pegawai dengan internal *Locus of control*, disarankan kepada pimpinan Perum Pegadaian kantor Wilayah Padang untuk mengadakan pelatihan-pelatihan, diklat dan seminar-seminar yang tujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan akan kemampuan yang dimilikinya.
3. Untuk peneliti yang akan datang, bahwasanya dari hasil penelitian di atas ternyata masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Perum Pegadaian Kantor Wilayah Padang seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan, lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, gaji, keamanan dan perlindungan dalam bekerja. Jadi hendaknya untuk masa yang akan datang agar dapat lebih fokus terhadap faktor-faktor lain tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2006.” *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*” Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang. Diakses Tanggal 2 Oktober 2009.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:PT. RinekaCipta.
- Griffin, Ricky W. & Ebert, Ronald. J. 2002. *Bisnis*. Jakarta :Prenhallindo.
- Irianto, Agus. 2010 *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta Prenada Media Gruop